

松 山 大 学 論 集  
第 34 卷 第 6 号 抜 刷  
2 0 2 3 年 2 月 発 行

COVID-19 流行下におけるワーク・ファミリー・  
インターフェイスに関する研究

麓 仁 美

# COVID-19 流行下におけるワーク・ファミリー・ インターフェイスに関する研究

麓 仁 美

## 1. はじめに

本論文の目的は、仕事と家庭のインターフェイスが COVID-19 の流行によってどのような影響を受けたのかを文献レビューにより明らかにすることである。2019 年 12 月に COVID-19 の症例が初めて報告され、それから数ヶ月後には世界中に感染者が広がった。突然訪れたパンデミック（世界的流行）により、世界中の就労者たちは仕事と家庭における役割の大きな変化を経験した。ロックダウン、強制的なりモートワーク、教育現場の閉鎖などが起こる中で、子供を持つ就労者は、リモートワークに適応し、子供たちがオンライン学習に適応するのを助け、子供たちの自由時間も管理しなければならなくなった (Lian & Yoon, 2020)。家族は 24 時間同じ空間を共有することを余儀なくされ、これまで以上に一緒に過ごす時間が増えた (Lebow, 2020)。仕事と家庭における役割が大きく変化し、家族と一緒に過ごす時間が増えたことで、仕事と家庭のインターフェイスも同時に変化した可能性がある。

以降、組織行動論や産業・組織心理学では、少数ではあるが、COVID-19 流行下における仕事と家庭のインターフェイスについて検証した実証研究が報告されはじめている。そこで本論文では、COVID-19 が流行する状況を対象とした実証研究に限定して、仕事と家庭の関係がこのパンデミックによってどのような影響を受けたのか、それを引き起こす要因は何なのか、またパンデミックにより影響を受けた仕事と家庭の関係は何をもたらしたのかについて検討して

いきたい。

## 2. 既存研究のレビュー

### 2.1. COVID-19 流行下における仕事と家庭のインターフェイス

仕事と家庭のインターフェイスを捉える概念の中でも、これまで特に検討が行われたのはワーク・ファミリー・コンフリクト (work-family conflict) とワーク・ファミリー・エンリッチメント (work-family enrichment) の2つの概念である。

#### (1) ワーク・ファミリー・コンフリクト

ワーク・ファミリー・コンフリクトとは役割間葛藤の一形態であり、「仕事と家庭領域からの役割圧力が互いに両立できない場合に生じる葛藤」(p. 77)と定義される (Greenhaus & Beutell, 1985)。Greenhaus & Beutell (1985)によると、WFCは、①時間に基づく葛藤 (Time-based WFC)、②ストレイン (ストレス反応) に基づく葛藤 (Strain-based WFC)、③行動に基づく葛藤 (Behavior-based WFC) の3つから構成される。時間に基づく葛藤は、一方の役割に時間を割くことで、他方の役割に時間を割くことが困難になることを指す。ストレインに基づく葛藤とは、一方の役割遂行に伴うストレインによって、他方の役割の達成に悪影響があることを指す。行動に基づく葛藤は、一方の役割で必要とされる行動が、他方の役割で期待される行動と両立しないために、その役割に達成が妨げられることである。ワーク・ファミリー・コンフリクトには仕事領域から家庭領域への葛藤である「仕事→家庭葛藤 (Work Interference with Family: WIF)」と家庭領域から仕事領域への葛藤である「家庭→仕事葛藤 (Family Interference with Work: FIW)」があり、葛藤の大小だけではなく、この葛藤の方向を区別して考える重要性が指摘されている (Frone, Russell & Cooper, 1992)。

COVID-19 以前と流行中を比較すると、全体的には、ワーク・ファミリー・

コンフリクトが増加していることがわかっている。例えば、3歳の子供を持つ、オランダの就労者を対象に調査を行った Verweji, Hermerhorst & Keizer (2021) は、COVID-19 流行以前と比較して、仕事から家庭への葛藤と家庭から仕事への葛藤がどの程度、また誰にとって増加したかどうか検証を行った。オランダでは、2020年3月16日以降約2ヶ月にわたり、学校や幼稚園・保育園が閉鎖され、子供たちのケアや学習の責任は全て親に委ねられるようになった。それにより、多くの親にとっては仕事の義務がある一方で、家庭での責任は明らかに増すこととなった。ロックダウン期間中の仕事と家庭の責任に関する状況が大きく変化したことを踏まえると、子供を持つ就労者の家庭から仕事への葛藤と仕事から家庭への葛藤は増加したと考えられる。

Verweji et al. (2021) は、3歳の子供を持つ両親を対象に、2018年から2020年1月にかけて1回目の調査、COVID-19のロックダウン中であった2020年初頭に2回目の調査を行い、2波のデータを収集した。分析の結果、まず家庭から仕事への葛藤は1回目の調査時点と2回目の調査時点で有意に増加することが示された。しかし、このような増加は全ての親に見られたわけではない。高学歴の母親、低・中学歴の母親、高学歴の父親では、家庭から仕事への葛藤が有意に増加していたが、低・中学歴の父親には有意な増加は見られなかった。それに対して仕事から家庭への葛藤については、増加が見られたのは高学歴の母親のみであった。低・中学歴の母親と高学歴の父親では有意な増加は確認されず、低・中学歴の父親に至っては、予想に反して有意な減少が確認された。また、グループごとに比較を行うと、性別はFIW, WIF共に、父親よりも母親の方が増加していることが示された。また、学歴に関しても、FIW, WIF共に、低・中学歴の親に比べ、高学歴の親の方が有意に増加していることがわかった。

これらの発見事実は、ワーク・ファミリー・コンフリクトの変化は、子供を持つ就労者に偏りなく起こったわけではないということを表している。オランダでは育児の大半を女性が行うなど性別役割分業意識が残っていることから、

父親と母親ではワーク・ファミリー・コンフリクトの変化に違いがあると考えられる。さらに、親の学歴によって子育てのやり方や価値観が異なるだけでなく労働時間も異なるため、学歴によってワーク・ファミリー・コンフリクトの変化に違いが出た可能性がある。

## (2) ワーク・ファミリー・エンリッチメント

ワーク・ファミリー・エンリッチメントについても、ロックダウンの間、家族間の感情的・物理的な緊密さから促進された可能性がある (Powell, 2020)。ワーク・ファミリー・エンリッチメントとは、「ある役割での経験が他の役割での生活の質を向上させる程度」(p. 73) と定義される (Greenhaus & Powell, 2006)。ワーク・ファミリー・コンフリクトは、人が持っている時間や能力、エネルギーには限りがあり、それを複数の役割にどう分配するかという欠乏仮説 (Goode, 1960; Mark, 1977) から仕事と家庭の関係を捉えていた。それに対し、時間が持つ有限さとは異なり、人が持つ能力やエネルギーといった資源は拡張的で、一方の役割への資源の投資がもう一方の役割で利用可能な資源を増加させるという増大理論 (Barnett & Hyde, 2001; Sieber, 1974) の立場をとるのがワーク・ファミリー・エンリッチメントである (Leslie, King & Clair, 2019; 島津, 2014)。1980年代から2000年ごろまでは、仕事と家庭のインターフェイスを扱う研究の多くがワーク・ファミリー・コンフリクトに代表される、仕事と家庭のネガティブな関係に注目していた (藤本, 2011)。ところが、2000年頃盛んになった Seligman らによるポジティブ心理学の影響を受け、次第に、仕事と家庭のネガティブな関係からポジティブな関係へと研究の関心が移るようになった。この仕事と家庭のポジティブな側面を表す概念の1つとして研究が蓄積されているのがワーク・ファミリー・エンリッチメントである。

ワーク・ファミリー・コンフリクトとワーク・ファミリー・エンリッチメントは互いに異なる概念であり、必ずしもワーク・ファミリー・エンリッチメントが高いことがワーク・ファミリー・コンフリクトが低いことを表すとは限ら

ない (Poelmans, Stepanova & Masuda, 2008)。そこで、Vaziri, Casper, Wayne & Matthews (2020) は、COVID-19 の流行以前から流行中までのワーク・ファミリー・コンフリクトとワーク・ファミリー・エンリッチメントを測定し、就労者の仕事と家庭の関係に対する考え方の変遷を検討した。仕事と家庭の関係に対する考え方は、「有益 (beneficial) な仕事と家庭の関係 (低コンフリクト、高エンリッチメント)」、「積極的 (active) な仕事と家庭の関係 (中コンフリクト、中エンリッチメント)」、「否定的 (negative) な仕事と家庭の関係 (低コンフリクト、低エンリッチメント)」の3つに分類される。パンデミック前と COVID-19 流行中にこの分類間の移動が起こるかどうか分析を行ったところ、調査対象者のほとんどがパンデミック前と同じ考え方であったが、ある割合の人が、ポジティブな移行つまり積極的／消極的から有益への移行及び、ネガティブな移行つまり有益から積極的／消極的へ移行していた。特に、ネガティブな移行を経験している人は、仕事と家庭のセグメンテーションの選好度が高く仕事と家庭を分けたがり、感情重視の対処行動 (emotion-focused coping) をとっており、技術的ストレス (technostress) を多く感じており、思いやりのない上司 (compassionate supervisor) を持っている傾向にあった。

## 2.2. 仕事と家庭のインターフェイスの先行要因

COVID-19 流行下では、仕事と家庭の关系到影響を与える要因が変化した。そこで以下では、仕事と家庭のインターフェイスに影響を与える要因は COVID-19 の流行でどう変わったのか、COVID-19 における仕事と家庭のインターフェイスの先行要因の変化は、仕事と家庭のインターフェイスにどのような影響を与えたのかに関連する既存研究を紹介したい。

### (1) 役割要求

ここで言う役割要求とは、仕事の量的負担や精神的負担、職務に費やす時間に代表される仕事上で要求される負荷の程度と、家庭で生じる一般的な負担や

家庭生活に費やす時間に代表される家庭生活上で要求される負荷の程度を指す。仕事の要求が増せば、その役割期待に応えるためより大きな心理的支出が必要となり、家庭での役割要求に利用できる時間や注意、エネルギーといった資源が減少する (Michel, et al., 2011)。メタ分析でも、仕事領域、家庭領域ともに役割負担が大きくなれば、WIF/FIW が悪化することが確認されている (Allen, French, Dumani & Shockley, 2020)。

この仕事の要求を表す客観的な指標として、就労時間が用いられることも多い。就労時間が長ければ、仕事で要求される負荷が高いと解釈できる。就労時間とワーク・ファミリー・コンフリクトとの関係については、一般的に正の関係があることがわかっている (Byron, 2005)。実際に COVID-19 流行下でも、就労時間が長い人ほどワーク・ファミリー・コンフリクト (江夏他, 2021) や仕事から家庭への干渉 (Wang, et al., 2020) を感じていた。

同様に、家庭での要求を表す家事・育児時間についても、その時間が長い人ほどワーク・ファミリー・コンフリクトを感じていた (江夏他, 2021)。COVID-19 の流行によるリモートワーク、ソーシャル・ディスタンス、ロックダウンは家庭での時間を増加させた。時間は有限な資源のため、一方の役割に費やす時間が増えれば、必然的にもう一方に費やすことのできる時間は減少する。それにより、もう一方の時間を十分に確保できていないという認識が葛藤を高めたと考えられる。

## (2) リモートワーク

COVID-19 の感染拡大により、リモートワークが急速に広がった。リモートワークとは、「従業員が仕事のスケジュールについて、電子メディアを使用しながら組織内外の他者と交流することで、通常や主要な職場または中央の職場で行われるタスクを別の場所で実施する代替的な勤務形態」(p. 1525) と定義される (Gajendran & Harrison, 2007)。その多くは初めての経験であり (Kramer & Kramer, 2020)、リモートワークを希望する、希望しないに関わらず、半ば

強制的に行われることになった。

COVID-19 感染拡大以前の既存研究では、リモートワークがワーク・ファミリー・コンフリクトを低減することが示されており (e.g., Allen, Golden & Shockley, 2015; Gajendran & Harrison, 2007), それが研究者間の通説として定着しつつあった。ところが, Milliken, Kneeland & Flynn (2020) は今日においてもこの関係が維持されるかどうかは疑問であるとしており, パンデミック中のリモートワークへの移行は仕事と家庭の境界を崩し, 役割の混乱や中断を招き, ワーク・ファミリー・コンフリクトの増大を引き起こす可能性があるとしている。

実際に, パンデミック時のリモートワークにおいては逆の関係を示す研究もある。例えば, Wang, Liu, Qian & Parker (2021) は, パンデミック初期に在宅勤務をしていた中国人の就労者に対して, パンデミック時のリモートワークがもたらす課題に関する調査を行った。Wang et al. (2021) では半構造化インタビュー調査と質問票調査が行われているが, インタビュー調査からはパンデミック時のリモートワークの4つの主要な課題を特定しており, その中の1つが仕事と家庭の干渉 (Work-Home Interference) である。調査対象者の多く (39人中26人) が家庭から仕事への干渉 (home-to-work interference: HWI) と仕事から家庭への干渉 (work-to-home interference: WHI) に悩まされていると発言している。家庭から仕事への干渉には, 家族の責任に費やした時間が仕事の責任に干渉してきたことなどが含まれる。自宅で仕事をするということは, 家族からの干渉が多くなり, 仕事の効率にネガティブな影響を与える可能性がある。特に, 中国では COVID-19 の流行下で学校が閉鎖されたため, 働く親は仕事と家庭の役割を両立させるという大きな課題に直面した。仕事から家庭への干渉には, 仕事によって家庭の活動が思うようにできなかったなどが含まれる。在宅勤務の期間中, 生活領域と仕事領域の線引きに難しさを感じる人が多かった。

江夏他 (2021) では, リモートワークのワーク・ファミリー・コンフリクト



への影響は確認されなかった。今回希望せずリモートワークとなった人の中には、家庭での役割に対応しやすくなる一方で、元々柔軟な働き方を希望していなかったり、今まで培っていた仕事のやり方が通用しなくなり変更を余儀なくされたりと、リモートワークによりかえって仕事の負担が高まったという人がいた可能性もある。また、リモートワークにより家族で過ごす時間が増えてゆとりを持たせた人もいる一方で、「家にいるのだからもっと家庭での役割を果たしてほしい」と言う家族からの要望により、家庭での負担が高まった人もいたのかもしれない。

これらの調査結果は、リモートワークの導入は、新しい働き方を可能とし、仕事と家庭の新たな関係を切り拓くチャンスとなりうる一方で、仕事と家庭との間に新たな葛藤を生み出すリスクをも孕んでいることを表していると言えよう。

### (3) ソーシャル・サポート

個人は仕事と家庭のそれぞれの領域で複数の期待や要求を抱えており、支援はその役割を果たすために必要な時間や注意、エネルギーの削減につながる (Michel, Kotrba, Mitchelson, Clark & Baltes, 2011)。そのため、仕事と家庭のインターフェイスに支援が与える影響については既存研究でも繰り返し検討されてきた。例えば、ワーク・ファミリー・コンフリクトと支援の関係のメタ分析を行った French, Dumani, Allen & Shockley (2018) は、支援を組織からの支援、上司からの支援、同僚からの支援に分けてその影響を検討しており、3つの支援全てがワーク・ファミリー・コンフリクトに対して負の影響を与えていたことが示されている。この結果は平時に行われた研究の結果をもとに分析が行われているが、COVID-19の流行のような危機的状況においても、その関係の頑強性を確認することはできるのだろうか。

Wang et al. (2021) は、COVID-19 流行時の在宅勤務におけるソーシャル・サポートと仕事と家庭の干渉の関係を検討している。その結果、ソーシャル・

サポートは仕事から家庭への干渉，家庭から仕事への干渉共に負の関係があることが示されている。

リーダーは従業員が COVID-19 のようなストレスに対処するために利用する可能性のある重要な資源である (Vaziri, et al., 2020)。家族支援型上司行動 (family supportive supervisor behaviors : FSSB) を行うリーダーは，部下が仕事領域と家族領域の役割を管理することを可能にするため (Crain & Stevens, 2018)，部下のワーク・ファミリー・コンフリクトを抑制し，ワーク・ファミリー・エンリッチメントを促進する (Hammer, Kossek, Yragui, Bodner, & Hanson, 2009; Odle-Dusseau, Britt, & Greene- Shortridge, 2012)。Vaziri, et al., (2020) は，特にパンデミックのような社会的危機には，就労者はより多くの家族の要求に直面するため，上司からの支援は非常に重要であると述べている。

Vaziri, et al. (2020) では，仕事と家庭の関係に関する考え方のネガティブな移行は，思いやりのない上司を持っている，上司から思いやりのある接し方をされていないと感じている人に見られる傾向があった。部下が COVID-19 に対する不安に直面した時，部下の懸念に共感する思いやりのある上司はストレスを緩和し，ポジティブ感情を生み出すことができるため (Peng, Chen, Xia, & Ran, 2017)，結果としてコンフリクトが抑制され，エンリッチメントが高まる (すなわち，有益な仕事と家庭の考え方に留まるか移行する) と述べられている。

一方で，COVID-19 流行下では，上司からの支援と仕事と家庭のインターフェイスの間に関係が見られなかった研究もある。例えば江夏他 (2021) では，同僚からの支援とワーク・ファミリー・コンフリクトには負の関係が見られたものの，家庭支援型上司行動がワーク・ファミリー・コンフリクトにもたらす影響は確認されなかった。既存研究では上司や同僚から励まされたり，相談に乗ってもらったりすることでワーク・ファミリー・コンフリクトが抑制されることがわかっている。また，家庭での役割を果たさなければならない場合に，

支援的な人は進んで仕事を引き継いで手伝ってくれることや、家庭生活の問題についてもよく理解してくれ、寛容であることからワーク・ファミリー・コンフリクトが低減されることが指摘されている (Michel, et al., 2011; Van Daalen, Willemsen & Sanders, 2006)。その反面、支援を受けるということは、社会的交換関係 (Blau, 1964) の観点からすると、「助けた、その見返りを期待されている」と認識させることにもつながる。特に、上司から支援を受けた場合、見返りへの期待が負担となってかえって仕事の負担感が増加する可能性が Van Daalen, et al. (2006) でも触れられている。江夏らはワーク・ファミリー・コンフリクトに対する上司からの支援の影響が見られなかったのは、この両者の相反する影響によって相殺された結果とも考えられるとしている。

江夏他 (2021) ではワーク・ファミリー・コンフリクトへの直接的効果が示されなかった上司からの支援であるが、仕事の負担を表す就労時間や家庭での負担を表す家事・育児時間と組み合わせることの効果が見られた。具体的には、上司からの支援をあまり受けていない人は、就労時間が長くなるほどワーク・ファミリー・コンフリクトを感じている一方で、上司からの支援を十分に受けている人は、就労時間が長くなるとむしろワーク・ファミリー・コンフリクトが抑制されるという逆の影響関係が見られた。また、家事・育児時間がワーク・ファミリー・コンフリクトに与える影響については、上司からの支援をあまり受けていない人において特に強く、逆に同僚からの支援を十分に受けている人においては弱くなることが示された。これは、上司が家庭の問題に対して理解を示すことは全ての部下のワーク・ファミリー・コンフリクトに影響を与えるわけではないが、長時間労働をしている人や仕事の負担が大きい人、家庭での負担が大きくなっている人にとっては、上司からの支援がワーク・ファミリー・コンフリクトを低減させる効果があるということを表しているのだろう。

支援とワーク・ファミリー・コンフリクトの関係について、より精緻な分析を行ったのが麓・松下・森永 (2022) である。麓他 (2022) は、COVID-19 流

行下における在宅勤務者を対象に、上司や同僚といった職場からの支援を積極的支援（proactive helping）と受動的支援（reactive helping）にわけた上で、両者がワーク・ファミリー・コンフリクトに与える影響について検討した。ここでの積極的支援とは頼まれなくとも支援を提供することを指すのに対して、受動的支援とは要求に応じて支援を提供することを指す（Lee, Bradburn, Johnson, Lin & Chang, 2019）。分析の結果、積極的支援と受動的支援では在宅勤務者のワーク・ファミリー・コンフリクトに与える影響が同じでないことが明らかにされた。とりわけ、積極的支援は家庭→仕事のワーク・ファミリー・コンフリクトを増加させる結果となったことが興味深い。支援は必ずしもワーク・ファミリー・コンフリクトを抑制するわけではない。この結果は、支援を一括りにして分析を行うのではなく、積極的支援と受動的支援に区別し、それぞれの影響の違いを検討する必要性を示唆していると言える。ただ、総じて見ると、ソーシャル・サポートは、COVID-19 流行下という有事においても仕事の資源として機能しており、就労者が仕事と家庭の干渉の課題に対処するのに役立つことが改めて確認されたと言ってもいいだろう。

#### (4) 職務自律性

職務の自律性は、仕事のスケジュールや進め方などを自分で決めたり、自由裁量を持って判断できたりする程度を指す。仕事のスケジュールや場所を自分で決定できる自律性があれば、個人は仕事と家庭の相反する要求を管理することができるであろう（Anderson, Coffey & Byerly, 2002）。職務の自律性がワーク・ファミリー・コンフリクトに対して負の影響をもたらすことは Michel et al. (2011) によるメタ分析でも確認されている。ところが、COVID-19 流行下においては、職務の自律性と仕事と家庭のインターフェイスとの間に関係が見られないことが多い。これは平時における既存研究の結果（Michel et al., 2011 ; Parasuraman, Purohit, Godshalk & Beutell, 1996）からすると、意外な結果となった。

例えば、Wang et al. (2021) の分析では、職務の自律性と仕事と家庭の干渉の間に関係は見られなかった。この点について、Wang et al. (2020) は、既存研究ではリモートワークによって自律性を与えることで仕事と家庭の間に起こる葛藤を軽減できると考えられている (Gajendran & Harrison, 2007) が、この結果は職務自律性が仕事と家庭の干渉を抑制する要因になり得ないことを示す可能性があるとして述べている。

また、江夏他 (2021) でも、職務の自律性のワーク・ファミリー・コンフリクトへの影響は確認されなかった。仕事の進め方やスケジュールリングについて裁量の余地があることで、家庭の状況に合わせて仕事を調整できるため、家庭での役割に対処する時間を確保できていると思われたが、ただ自律性が与えられているだけではワーク・ファミリー・コンフリクトを緩和できていないということを表しているのかもしれないとしている。

#### (5) COVID-19 に対する不安

COVID-19 流行下特有の仕事と家庭のインターフェイスの先行要因となるのが、COVID-19 に感染することに対する不安や恐怖であろう。カナダで週 20 時間以上働く就労者を対象に、社会的距離拡大政策が開始された時期から 4 週に渡り質問票調査を行った Trougakos, Chawla & McCarthy (2020) は、COVID-19 に対する不安が個人に与える影響を検討している。その影響の 1 つが家族との関わり (family engagement) であった。Trougakos らは、ストレスのトランザクショナルモデル (Lazarus & Folkman, 1984) と自己決定理論 (Desi & Rian, 2000) を統合し、COVID-19 に対する不安が個人の感情の抑制を促し、抑制された感情が心理的欲求の非充足感を招き、心理的欲求の非充足感が家族との関わりを阻害するというモデルを設定している。感情の抑制は、脅威を覚える状況に対する人間の反応の一種である。心理的欲求の充足はパートナーとの関係へのコミットメントと温かさを高めることができ (Ducat & Zimmer-Gembeck, 2010)、家族関係における敵対的行動の抑制にもつながるとされる

(Petit, Knee, Hadden, & Rodriguez, 2017)。そのため、心理的欲求の充実は家族への関わりと正の関係があると予想された。分析の結果、予想通り、COVID-19に感染することに対する恐怖や不安の感情と心理的欲求の欠如は、家族への関わりと負の関係にあることが示された。ただ、COVID-19に対する不安は必ずしも個人にネガティブな影響をもたらすわけではなく、手洗いを頻繁に行うことが不安のネガティブな効果を弱めることも分析結果からは明らかにされている。

### 2.3. 仕事と家庭のインターフェイスがもたらす影響

次に、COVID-19 流行下における仕事と家庭のインターフェイスの変化が個人にどのような影響をもたらしたのかについての既存研究を紹介したい。

#### (1) 感情

個人の生活の中で起こっている出来事は感情的な反応を引き起こす (Weiss & Cropanzano, 1996)。ワーク・ファミリー・エンリッチメントはネガティブな出来事やストレス要因の悪影響を軽減するために利用できる重要な資源となりうる (Greenhaus & Powell, 2006)。実際に、Carlson, Hunter, Ferguson & Whitten (2014) ではワーク・ファミリー・エンリッチメントとポジティブな気分や心理的苦痛と関係があることが確認されている。一方で、仕事と家庭の関係は、他の領域で得られた資源を脅かす恐れもある。特に、ワーク・ファミリー・コンフリクトは個人の資源を枯渇させるため、バーンアウトを引き起こし (Westman, Etzion & Gortler, 2004)、ストレスやネガティブ感情、メンタルヘルスと関係があることが示されている (Zhou, Da, Guo & Zhang, 2018)。また、Kafetsios (2007) でも、ワーク・ファミリー・コンフリクトがポジティブ感情に負の影響を与えていた。

COVID-19 流行下でも、仕事と家庭のインターフェイスと感情の関係は確認されている。COVID-19 によるパンデミックの発生以来、ネガティブな出来事

の頻度と強度が増加し、ポジティブな出来事は減少している (Çetin, Dede, Kökalan & Dede, 2021)。例えば Çetin, et al. (2021) は、トルコの COVID-19 流行初期における日々のワーク・ファミリー・コンフリクトとワーク・ファミリー・エンリッチメントが、就労者の日々のポジティブ及びネガティブ感情に及ぼす影響の検討を行った。分析の結果、ワーク・ファミリー・コンフリクトは、仕事→家庭／家庭→仕事いずれもポジティブ感情を有意に減少させ、ネガティブ感情を増加させることが示された。それに対し、ワーク・ファミリー・エンリッチメントはポジティブ感情に対しては仕事→家庭／家庭→仕事ともに有意に増加させるが、ネガティブ感情については家庭→仕事のみが日々のネガティブ感情を減少させていた。この結果は、パンデミックという特殊な状況下での就労者の感情における仕事と家庭の関係の重要性を強調するものである。

同様に、Wang et al. (2020) による在宅勤務者に対する質問票調査でも、感情的疲弊と仕事から家庭への干渉、感情的疲弊と家庭から仕事への干渉との関係が示された。リモートワークで仕事領域と生活領域の線引きがうまくできなくなることによって生じる仕事領域から生活領域への干渉は、就労者に疲労感を与える可能性がある。

## (2) 子育てに対する認識

既存研究では、ワーク・ファミリー・コンフリクトを多く経験する親は子育てに関する行動の質が低いことが示されている (Cooklin, Westrupp, Strazdins, Giallo, Martin & Nichollson, 2016)。そこで、Verweji et al. (2021) は、WIF や FIW と子育てに対する認識との関係を調査し、ロックダウンの期間中にこの関係がどの程度変化したのか検証を行った。子育てに対する認識は、①子供の好ましい行動に対して褒めたりご褒美を与える「前向きな励まし」、②子供の好ましくない行動に対して怒鳴ったり怒ったりするなど厳しい行動をとる「強制的なしつけ」、③子供と話したり、一緒にいる時間を楽しむ「親子関係」の3つから捉えられている。ロックダウン中は親が子供の世話や学習に関わるこ

とが期待されると同時に、どうしても育児に関して他者に頼ることが少なくなり (Prime, Wade & Browne, 2020)、葛藤が子育てに対する認識に波及する可能性が高まることから、ワーク・ファミリー・コンフリクトが高いほど、子育てに対しネガティブな認識を持つと想定した。

分析の結果、まず、子育てに対する認識については、母親の「親子関係」がわずかに減少した以外は、第1波と第2波の間で変化は見られなかった。それに対して父親は、「前向きな励まし」「強制的なしつけ」「親子関係」全てにおいて有意な変化は見られなかった。次に、ワーク・ファミリー・コンフリクトと子育てに対する認識の関係については、前向きな励ましはWIF、FIW共に関係は見られなかったものの、強制的なしつけはFIWが大きいほど高まること、親子関係はWIFが大きいほど良好ではないことが示された。

### (3) 仕事外の成果 (生活満足度)

生活満足 (life satisfaction) などの仕事外の成果について、ワーク・ファミリー・コンフリクトと負の関係があることは、いくつかのメタ分析において示されている (e.g., Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000; Amstad, Meier, Fasel, Elfering & Semmer, 2011)。仕事が家庭に干渉すると、家庭生活の質が低下し、生活満足度が低下することになる (Adams, King & King, 1996)。COVID-19 流行下においても、仕事から家庭への干渉を感じている人ほど生活満足を感じていないことが改めて確認されている (Wang et al., 2021)。

### (4) 仕事関連の成果 (職務満足や業績, 離職意思)

仕事関連の成果についても、ワーク・ファミリー・コンフリクトと負の関係があることは、いくつかのメタ分析において示されている (e.g., Allen et al., 2000; Amstad et al., 2011)。COVID-19 流行下においてもその関係は確認されており、Vaziri et al. (2020)では、仕事と家庭の関係に関する考え方がネガティブな方向に移行した人は、職務満足や業績が低下し、離職意思が高まる傾向に



あった。ネガティブな方向に移行した人が離職によってその状況から逃げ出したいと考えるのは自然な反応であろう。

### 3. まとめと考察

第2節では、COVID-19が流行する状況を対象とした組織行動論や産業・組織心理学における実証研究を取り上げ、仕事と家庭の関係がこのパンデミックによってどのような影響を受けたのか、それを引き起こす要因は何なのか、またパンデミックにより影響を受けた仕事と家庭の関係は何をもたらしたのかについて検討を行ってきた。それらの発見事実は、新たなパンデミックや資源災害といった、COVID-19と同様のマクロレベルの危機に対して洞察を提供してくれる。ここでは、それらの議論を通じて、本論文が強調したい点をまとめることにする。

1つ目の発見事実は、既存研究の多くが、COVID-19が仕事と家庭のインターフェイスにもたらす影響について、かなりの個人差や格差の存在を指摘しているということである。これにより、我々は改めて「コロナショックは、良くも悪くも一部の就労者に偏っている（江夏他, 2021）」ということを知られることになった。そうした一部の人々にCOVID-19流行のしわ寄せが及んでいるという現実を見過ごしてはならない。この一部の人々がどのような人なのかに関しては、さらに模索することが必要であろう。

2つ目の発見事実は、既存研究が提示してきた命題とは相違する、COVID-19流行下特有の発見があったことである。例えば、これまでの研究ではリモートワークや職務の自律性はワーク・ファミリー・コンフリクトを抑制することが示されてきたが、COVID-19流行下ではその関係が確認できなかつたり、逆にワーク・ファミリー・コンフリクトの増加を促したりしていることが確認された。これらの結果がCOVID-19流行下特有の現象であるのか、それともより広範な文脈において再現できる現象であるのかについてもさらに検証を進める必要がある。

3つ目の発見事実は、COVID-19の流行というマクロレベルの危機に対しても、仕事と家庭のインターフェイスという問題は、ある程度企業や職場で担保できるということである。COVID-19による強制的なりモートワーク、家庭での負担増、COVID-19に対する不安は仕事と家庭の問題に対してネガティブな影響を与えていることが確認された一方で、上司や同僚から支援を受けている人はそのような状況でも仕事と家庭の問題をある程度マネジメントできていた。これはパンデミックという困難な状況に直面する企業や職場がなすべきことの一端を示せたと言えよう。

本研究は、2020年度松山大学特別研究助成の研究成果の一部である。

#### 参 考 文 献

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 8(4), 411-420.
- Allen, T. D., French, K. A., Dumani, S., & Shockley, K. M. (2020). A cross-national meta-analytic examination of predictors and outcomes associated with work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 105(6), 539.
- Allen, T. D., Golden, T. D., & Shockley, K. M. (2015). How effective is telecommuting? Assessing the status of our scientific findings. *Psychological science in the public interest*, 16(2), 40-68.
- Allen, T. D., Herst, D. E., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: a review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278.
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work-family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of occupational health psychology*, 16(2), 151.
- Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001) Women, men, work, and family. *American Psychologist*, 56, 781-779.
- Blau, P. (1964) *Exchange and Power in Social Life*, New York : Wiley.
- Byron, K. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of vocational behavior*, 67(2), 169-198.

- Carlson, D. S., Hunter, E. M., Ferguson, M., & Whitten, D. (2014). Work-family enrichment and satisfaction: mediating processes and relative impact of originating and receiving domains. *Journal of Management*, 40(3), 845-865.
- Çetin, M., Dede, B., Kökalan, Ö., & Dede, E. (2021). A Multilevel Investigation of the Effects of Daily Work-Family Interaction on Daily Affect During the COVID-19 Pandemic. *Journal of Family Issues*, 0192513X211044487.
- Cooklin, A. R., Westrupp, E. M., Strazdins, L., Giallo, R., Martin, A., & Nicholson, J. M. (2016). Fathers at work: Work-family conflict, work-family enrichment and parenting in an Australian cohort. *Journal of family issues*, 37(11), 1611-1635.
- Crain, T. L., & Stevens, S. C. (2018). Family-supportive supervisor behaviors: A review and recommendations for research and practice. *Journal of Organizational behavior*, 39(7), 869-888.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Ducat, W. H., & Zimmer-Gembeck, M. J. (2010). Romantic partner behaviours as social context: Measuring six dimensions of relationships. *Journal of relationships research*, 1(1), 1-16.
- 江夏幾多郎・服部泰宏・神吉直人・麓仁美・高尾義明・矢寺顕行 (2021) 『コロナショックと就労：流行初期の心理と行動についての実証分析』 ミネルヴァ書房。
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. (1992). Prevalence of work-family conflict: Are work and family boundaries asymmetrically permeable?. *Journal of organizational behavior*, 13(7), 723-729.
- 藤本哲史 (2011) 「仕事と私生活のポジティブな関係性」『日本労働研究雑誌』 606, 117-118.
- 麓仁美・松下将章・森永雄太 (2022) 「職場における支援の受容がワーク・ファミリー・コンフリクトに与える影響：COVID-19の感染拡大による在宅勤務を調整変数として」『経営行動科学』 34(1・2), 21-37.
- Gajendran, R. S., & Harrison, D. A. (2007). The good, the bad, and the unknown about telecommuting: meta-analysis of psychological mediators and individual consequences. *Journal of applied psychology*, 92(6), 1524.
- Goode, W. J. (1960). A theory of role strain. *American Sociological Review*, 25, 483-496.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, 10(1), 76-88.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of management review*, 31(1), 72-92.
- Hammer, L. B., Kossek, E. E., Yragui, N. L., Bodner, T. E., & Hanson, G. C. (2009). Development and validation of a multidimensional measure of family supportive supervisor

- behaviors (FSSB). *Journal of management*, 35(4), 837-856.
- Kafetsios, K. (2007). Work-family conflict and its relationship with job satisfaction and psychological distress: the role of affect at work and gender. *Hellenic Journal of Psychology*, 4(1), 15-35.
- Kramer, A., & Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103442.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.
- Lebow, J. L. (2020). Family in the age of COVID-19. *Family process*, 59, 309-312.
- Lee, H. W., Bradburn, J., Johnson, R. E., Lin, S. H. J., & Chang, C. H. D. (2019). The benefits of receiving gratitude for helpers: A daily investigation of proactive and reactive helping at work. *Journal of Applied Psychology*, 104(2), 197.
- Leslie, L. M., King, E. B., & Clair, J. A. (2019). Work-life ideologies: The contextual basis and consequences of beliefs about work and life. *Academy of Management Review*, 44(1), 72-98.
- Lian, B., & Yoon, S. Y. (2020). Burdens, resilience, and mutual support: A comparative study of families in China and South Korea amid the COVID-19 pandemic. *Journal of Comparative Family Studies*, 51(3-4), 337-346.
- Marks, S. R. (1977) Multiple roles and role strain. *American Sociological Review*, 42, 921-936.
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of organizational behavior*, 32(5), 689-725.
- Milliken, F. J., Kneeland, M. K., & Flynn, E. (2020). Implications of the COVID-19 pandemic for gender equity issues at work. *Journal of Management Studies*.
- Odle-Dusseau, H. N., Britt, T. W., & Greene-Shortridge, T. M. (2012). Organizational work-family resources as predictors of job performance and attitudes: The process of work-family conflict and enrichment. *Journal of occupational health psychology*, 17(1), 28.
- Parasuraman, S., Purohit, Y. S., Godshalk, V. M., & Beutell, N. J. (1996). Work and family variables, entrepreneurial career success, and psychological well-being. *Journal of vocational behavior*, 48(3), 275-300.
- Peng, J., Chen, Y., Xia, Y., & Ran, Y. (2017). Workplace loneliness, leader-member exchange and creativity: The cross-level moderating role of leader compassion. *Personality and Individual Differences*, 104, 510-515.
- Petit, W. E., Knee, C. R., Hadden, B. W., & Rodriguez, L. M. (2017). Self-determination theory and intimate partner violence: An APIM model of need fulfillment and IPV. *Motivation Science*, 3(2), 119.

- Poelmans, S., Stepanova, O., & Masuda, A. (2008). Positive spillover between personal and professional life: Definitions, antecedents, consequences, and strategies. In *Handbook of work-family integration* (pp. 141-156). Academic Press.
- Prime, H., Wade, M., & Browne, D. T. (2020). Risk and resilience in family well-being during the COVID-19 pandemic. *American Psychologist*, 75(5), 631.
- Siebert, S. D. (1974) Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- 島津明人 (2014) 「ワーク・ライフ・バランスとメンタルヘルス: 共働き夫婦に焦点を当てて」『日本労働研究雑誌』 653, 75-84.
- Trougakos, J. P., Chawla, N., & McCarthy, J. M. (2020). Working in a pandemic: Exploring the impact of COVID-19 health anxiety on work, family, and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 105(11), 1234.
- Van Daalen, G., Willemsen, T. M., & Sanders, K. (2006). Reducing work-family conflict through different sources of social support. *Journal of vocational behavior*, 69(3), 462-476.
- Vaziri, H., Casper, W. J., Wayne, J. H., & Matthews, R. A. (2020). Changes to the work-family interface during the COVID-19 pandemic: Examining predictors and implications using latent transition analysis. *Journal of Applied Psychology*, 105(10), 1073.
- Wang, B., Liu, Y., Qian, J., & Parker, S. K. (2021). Achieving effective remote working during the COVID-19 pandemic: A work design perspective. *Applied psychology*, 70(1), 16-59.
- Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: a theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research and Organizational Behavior*, 18, 1-74.
- Westman, M., Etzion, D., & Gortler, E. (2004a). The work-family interface and burnout. International. *Journal of Stress Management*, 11(4), 413.
- Zhou, S., Da, S., Guo, H., & Zhang, X. (2018). Work-family conflict and mental health among female employees: a sequential mediation model via negative affect and perceived stress. *Frontiers in psychology*, 9, 544.